

## التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي

Social and economic empowerment of  
women working in the educational sector

**الدكتور / نمر ذكي شلبي عبد الله**

أستاذ مساعد بقسم التخطيط الاجتماعي

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية دمنهور



### ملخص الدراسة

تناولت الدراسة الراهنة قضية تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها فبالرغم من الجهود المبذولة والانجازات التي تحققت للمرأة المصرية في عدة مجالات اقتصادية واجتماعية، وهى الجهود التي تسعى لتمكين المرأة من المشاركة فى الأنشطة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية ، إلا ان هناك العديد من المعوقات التي تحول دون وصول المرأة المصرية إلى درجات عالية من التمكين ، هدفت الدراسة الراهنة إلى تحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية. طبقت الدراسة على المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة من خلال اجراء حصر شامل لعدد (٢٥٢) مفردة، وتوصلت نتائجها إلى أن تمكين المرأة من الحصول على حقوقها والاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة ، أما التمكين للحصول على حقوقها الإقتصادية جاءت بدرجة ضعيفة .

**الكلمات المفتاحية:** التخطيط، تمكين المرأة، المرأة العاملة، حقوق المرأة.

### Abstract

The current study dealt with the issue of empowering working women to obtain their rights. Despite the efforts made and achievements made for Egyptian women in several economic and social fields, which are efforts that seek to enable women to participate in social, economic and political activities, there are many obstacles that prevent them from reaching The Egyptian woman attains high degrees of empowerment. The current study aimed to determine the relationship between planning to empower working women and obtaining their social and economic rights. The study was applied to working women in the Directorate of Education in Al-Buhaira Governorate through a comprehensive census of (252) individuals , its results concluded that enabling women to obtain their social rights came to a moderate degree, and that their economic rights came to a weak degree.

**Keywords:** Planning, Eempowering women, working women, Women's rights.

### أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة

ان من أهم أسباب تقدم المجتمعات هو مدى استثمار ما لديها من طاقات من أجل الوصول نحو مجتمع أفضل ، والطاقة أنواع أثنها الطاقة البشرية وهى أكثرها تكاملاً لأنها تشمل جوانب العطاء كلها ، المادية والبدنية والعاطفية والذهنية والفكرية هذه الخماسية لا تتوفر إلا فى الإنسان ولعل أهم عملية إنمائية تقوم بها أى دولة هى تنمية مواردها البشرية.

وتعرف التنمية البشرية على أنها " توسيع نطاق الخيارات أمام كل الناس " ،  
والواقع أن الخيارات تعبير عن مفهوم أرقى ألا وهو الأحقيات والذي يعبر عن حق البشر  
الجوهري في هذه الخيارات ، بمعنى أن للكائن البشري وبصرف النظر عن صفاته ونوعه  
له حق اصيل في الحياة الكريمة جسدياً و نفسياً ، بل إن التمتع بهذا الحق الأصيل يصبغ  
على الكائن البشري انسانيته . ( فرجاني ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٧٨ )

ولقد شهد هذا العصر تزايداً في أعداد المنظمات غير الحكومية بأشكالها المختلفة  
لن تطوير عمليات التنمية ، وقد كان لظهور المنظمات غير الحكومية على المسرح العالمي  
تضمينات هامة على توقعات الكثير لتطوير وتمكين الفئات والجماعات المهمشة في  
المجتمعات وخصوصاً في دول العالم الثالث .

لذلك ترنوا التنمية البشرية بصفة عامة إلى مجتمع يتشكل من مجموعات ذات  
طاقات متنوعة يسهم كل منها بقدر استطاعته في الاستقرار الاجتماعي وشعوره بالأمن  
بأبعاده المختلفة أي الأمن الجسدى ، الأمن الإقتصادى ، الأمن الإجتماعي و الأمن النفسى ،  
والمقصود بذلك هو تمكين جميع أفراد المجتمع الرجال والنساء معاً ، وتوسيع نطاق  
قدراتهم البشرية إلى أقصى درجة ، وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف ممكن . ( حلیم ،  
٢٠٠٢ ، ص ٣ )

لقد وضعت قضية النهوض بالمرأة وتمكينها كأحد الأولويات على جدول أعمال  
دول العالم في نهاية القرن العشرين استعداداً لاستقبال القرن الحادى والعشرين ، وواجهت  
الحكومات والمؤسسات غير الحكومية تحديات كثيرة مشتركة ، فلا يزال هناك الكثير من  
الجهود لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في التنمية الإقتصادية والسياسية  
والإجتماعية واعتبارها عاملاً أساسياً في التنمية البشرية المستدامة كمنتجة ومستفيدة ،  
وتحسين وضعها في المجتمع الذى يعانى من أزمات متنوعة ومتعددة تمس مختلف نواحي  
الحياة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية .

و حظيت قضايا المرأة فى الآونة الأخيرة باهتمام على المستوى العالمى والمحلى  
فمن المؤكد أن حقوق المرأة تحتل موقعا بارزا على خارطة الفكر والثقافة ، وأن هناك  
جهدا واهتماما وسعيا سياسيا لتمكين المرأة ليس فقط باعتبارها شريكا مساويا ولكن باعتبار  
أن العبء الأكبر من التنمية المجتمعية يقع على عاتقها، فنجاح برامج التنمية واستدامتها  
مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعة تأهيله ، بالإضافة إلي أهمية  
الشراكة بين الدولة والمجتمع المدني في صورته العامة لتحقيق التمكين الكامل والشامل  
للمرأة .

وعلى المستوى المحلي، قامت مصر بدور ريادي ملموس، وأظهرت نشاطاً ملحوظاً فيما عُرف بعصر المؤتمرات، حيث كان لتواجدها دور إيجابي لا يمكن إغفاله في عدة مؤتمرات عالمية ومحلية تنادى بحقوق المرأة عامة والمصرية خاصة، وتعكس كل تلك الجهود مدى الاهتمام بالمرأة وقضاياها في الوقت الحالي. (زايد، ٢٠٠٢، ص ٣٥٧)

والمشكلة تكمن هنا في أن المرأة محرومة إلى حد كبير من التمتع بحالة الأمن بأبعاده المختلفة، هذا الحرمان تعانیه بصورة مختلفة خلال مراحل حياتها منذ الولادة وحتى الشيخوخة، وقد يستخدم التشريع للحد من الإختيارات المتاحة للمرأة أو طريقة توزيع الموارد المجتمعية. (تقرير التنمية البشرية، ٢٠٠٢، ص ١٧٨)

ان ما تلاقيه المرأة هو إضعاف وليس مجرد ضعف ناتج عن فعل آليات قسدية، أو عمليات مجتمعية مستقرة في مجتمعات تسيطر عليها أساساً الرجال، وفي سياق مجتمعي، ثقافي، مؤسسي، يعيد خلق ضعف النساء وتخلف المجتمع.

وطبيعي أنه لا يمكن أن تقوم تنمية بشرية ونصف البشرية مُضعف، برغم ما يتوفر الآن من تأكيد البحوث العلمية على أن النساء لهن قدرات خاصة، عقلية، عاطفية وجسدية، يتفوقن بها على الرجال في مجالات الحياة الإقتصادية، الاجتماعية بل والسياسية الأمر الذي يحرم المجتمعات المضعفة للمرأة من مزايا ضخمة. (الساعاتي، ٢٠٠٣، ص ٢٢)

وعلى ذلك فإن تنمية المرأة يعتبر عنصراً جوهرياً، حيث أن دور المرأة في أي مجتمع يعد أحد المقاييس التي تعبر عن نمو هذا المجتمع وتطوره، فالمرأة قد تقوم بدور في مجالات الحياة الاجتماعية و الإقتصادية يفوق ما قد يقوم به الرجل هذا بالإضافة إلى ما تقوم به في رعاية وتربية الأبناء، فضلاً عن القيام بواجباتها الزوجية، ويزداد عطاء المرأة بصفة خاصة في حالة غياب زوجها سواء كانت أرملة أو مهجورة أو مطلقة، وهذه المرأة التي تعول تعانى من أعباء مزدوجة، أولاً إنها امرأة تقوم بدورين معاً دور الأم ودور الأب، وثانياً لأنها تعانى من عدم المساواة بينها وبين الرجل في التعليم والتدريب والأجور والأمان والكرامة. (فرج، ٢٠٠٧، ص ٤٢)

ويعتبر مدخل تمكين المرأة من المداخل المستخدمة من قبل الدول لإدماج المرأة في التنمية وهو مدخل حديث مصاغ من نساء دول العالم الثالث، يهدف إلى تمكين المرأة من خلال الإعتماد على النفس عن طريق الثقافة والتعليم والعمل والتوظيف، والقضاء على كل أنواع تبعية المرأة واستكانتها اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً، ولذلك يعتبر من أهم المناهج التي يجب اتباعها والأكثر تداولاً في الوقت الحاضر.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة والانجازات التي تحققت للمرأة المصرية في عدة مجالات اقتصادية واجتماعية ، وهى الجهود التي تسعى لتمكين المرأة بشقيه الكمي والكيفي من المشاركة فى الأنشطة الإجتماعية والإقتصادية ، إلا ان هناك العديد من المعوقات والإخفاقات التي تحول دون وصول المرأة المصرية إلى درجات عالية من التمكين وربما يرجع ذلك إلى تأثير السياسات العالمية " كالعولمة " أو المحلية " الإصلاح الهيكلي " أو إلى عوامل ثقافية أو إلى الخصائص الإقتصادية والإجتماعية للمرأة ، أو إلى سياقات العمل ومظاهر التمييز النوعي فيها .

فعلى سبيل المثال وكإحدى العوامل فإن سياسات العولمة على المستوى العالمي وسياسات الإصلاح الهيكلي على المستوى المحلى قد لعبت تأثيرات سلبية على التنمية البشرية وعلى المرأة بالأخص ، فإذا كان التكيف الهيكلي يؤثر على الرجل أساساً كمنتج إلا أنه يؤثر على المرأة بعدة أشكال كأم ، أو ربة منزل ، أو كعامله فى المجتمع ومنتجة للسلع والخدمات مما يعنى زيادة العبء الإقتصادى الواقع على المرأة وبالتالي على قدرتها على التكيف الهيكلي . ( تقرير المرأة المصرية ، ٢٠٠١ ، ص ٣٩٠ )

ولقد أوضح " تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٢ م " تحليلاً لبعض جوانب الواقع العربي المعاصر ، وأشتمل على توصيات غاية فى الأهمية لمعالجة التنمية فى أبعادها الإقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ودعم سياسات الإصلاح ، وقد انتهى التقرير إلى ضرورة أن تعمل الأقطار العربية على إعادة تأسيس مجتمعاتها على ثلاثة شروط:- ( بشارة ، ٢٠٠٢ ، ص ٢ )

١- الاحترام القاطع للحريات الإنسانية باعتباره حجر الزاوية فى بناء الحكم الصالح المحقق للتنمية الإنسانية.

٢- اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية فى بناء القدرات البشرية وتوظيفها بكفاءة فى جميع صنوف النشاط المجتمعي.

٣- تمكين المرأة عبر إتاحة جميع الفرص، خاصة تلك الممكنة من بناء القدرات البشرية لها على قدم من المساواة مع الذكور.

ولذلك تناولت العديد من الدراسات العلمية العربية والأجنبية قضية تمكين المرأة فى المجتمع ودعت تلك الدراسات إلى ضرورة التدخل الحكومى والأهلي لتقديم الخدمات الإجتماعية للمرأة بما يؤدى إلى تمكينها من حصولها على حقوقها فى المجتمع، وهو ما يتناوله الباحث فيما يلي.

#### الدراسات السابقة:

- دراسة فاولكنر & لاسون (1991) Faulkner & Lawson: تناولت هذه الدراسة العلاقة بين التحول الاقتصادي والتغير في طبيعة عمل أو عمالة المرأة و المكانة الاقتصادية للنساء في الدول النامية ، تلك المكانة التي تقاس بالمهارات ، الملكية ، التحكم في الموارد الاقتصادية ، و التحكم في العمل من حيث ( الدخل ، الرضا الوظيفي والحراك وغيرها ) والتي تعبر عما نطلق عليه التمكين ، وتوصلت نتائجها إلى أن هناك فجوة بين مهن النساء ومهن الرجال فيما يتعلق بالتحكم في العمل أى المكانة المهنية وتزيد تلك الفجوة لتلك الأبعاد في الوقت المطلوب فيه تحقيق المساواة وذلك بسبب التحولات الاقتصادية .

- دراسة زعلوك (١٩٩٦) : هدفت الدراسة إلى التعرف على شروط تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً ، وتوصلت إلى أن شروط تمكين المرأة من وضع أفضل لا تتفق بالضرورة مع المعتقدات الشائعة والتي تشير إلى أن عمل المرأة مقابل أجر شرط كافي لدعم سلطاتها داخل الأسرة ، وان وضع المرأة العاملة لدى الأسرة بدون أجر ليس بالسوء الذى نتصوره بل بالعكس فقد تنعم ببعض مزايا التمكين النسبي و تناولت الدراسة المرأة العاملة لدى الأسرة بدون أجر فى قرية إخطاب بناء على تصور يري أنها أكثر النساء قهراً وضعفاً واستغلالاً وأنها تمثل أحدى الشرائح الأنشطة اقتصادياً ، توصلت نتائجها أن هناك مجموعة من العوامل التى تحكم تحقيق التمكين للمرأة وهو يختلف من حالة إلى أخرى منها مساندة أسرة الزوج للمرأة ، أو العمل الدؤوب أو الذكاء أو الجمال أو النشاط الاقتصادي البارز أو قدرتها على ايجاد علاقات اجتماعية أو قدرتها على اتخاذ قرارات حكيمة كل هذه العوامل منفردة أو مجتمعة معاً.

- دراسة نيشنوي Nechtwey: هدفت الدراسة إلى معرفة مدى اساهم العمل الرسمي فى تمكين أو تهميش النساء من خلال تحليل بيانات المسح الذى أجرى فى دول المغرب والجزائر وتونس ، وتوصلت نتائجها إلى أن مكانة العمل ترتبط غالباً ارتباطاً إيجابياً بالتمكين ولكن هذا الارتباط غالباً ما يكون غير ثابت وأقل تأثيراً من المكانة التعليمية ، وأن المرأة العاملة تشارك أكثر فى صنع القرارات المالية بالأسرة ، وكذلك فإن المكانة العلمية ترتبط ارتباطاً واضحاً بالقرارات الخاصة بالإنتاج ، وأن هناك فروق بين المرأة العاملة و غير العاملة لصالح المرأة العاملة فى المشاركة بالمجتمع المدني .

- دراسة فاروق (٢٠٠١): هدفت الدراسة إلى وصف وتحليل سياسات الجمعيات الأهلية فى محافظة الفيوم والموجهة لتمكين المرأة، وتأثير تلك السياسات على الأسرة والمجتمع، توصلت نتائجها إلى أن كل الجمعيات التى طبق عليها البحث تقدم خدمات خاصة بالمرأة

بالرغم من ضعف تمثيل النساء في مجالس إدارة الجمعيات، وأن ١٠٠ % من خدمات الجمعيات تركز على زيادة الدخل للمرأة وتوعيتها بالنواحي الثقافية والسياسية، بينما خدمات التعليم والتدريب بنسبة ٨٩% من أنشطة الجمعيات وحوالي ٥٠% مقدمة للمشروعات الإنتاجية الصغيرة. غير أن السرعة التي تسير بها سياسات تمكين المرأة بتلك الجمعيات غير مناسبة.

- دراسة عرفان (٢٠٠١): هدفت الدراسة إلى استخدام استراتيجية التمكين في الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية في تنمية المجتمع. وتوصلت نتائجها إلى نجاح استراتيجية التمكين من تحقيق بعض الأبعاد جاءت بالترتيب التالي: بُعد تنمية المهارات الحياتية للمرأة الريفية المحلية، ثم بُعد مشاركة المرأة الريفية في مشروعات توليد الدخل، ثم بُعد المشاركة في مواجهة المشكلات البيئية وفي الترتيب الأخير، بُعد مشاركة المرأة الريفية في المنظمات.

- دراسة أدبورا (2002) Adubra: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين طبيعة المهن غير التقليدية وبين تمكين المرأة في مجتمع توجو ومعرفة مدى تمكين المرأة في المهن غير التقليدية في هذا المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك بعض المكتسبات التي تحققت للنساء إلا أن واقع التمكين مازال حلما لم يكتمل للمرأة في المجتمع التوجولي، وأن الوضع الاقتصادي في المجتمع أحد العوامل التي تؤثر على تمكين المرأة.

- دراسة عبد المنعم (٢٠٠٢): هدفت الدراسة إلى توضيح اسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في رعاية المرأة لرفع مستوى المعيشة، والمستوى الاقتصادي للمرأة بصفة عامة والمرأة المعيلة بصفة خاصة، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين اسهامات الجمعيات الأهلية في مجال رعاية المرأة وبين تمكينها من القيام بدورها في المجتمع المحلي.

- دراسة ماسون & سميث (2003) Mason & Smith: هدفت الدراسة إلى قياس تمكين المرأة المتروجة في المجال العائلي، وتوصلت نتائجها إلى أن معايير النسق النوعي تلعب دوراً في تحديد طبيعة تمكين النساء في المجتمع أكثر من الخصائص الشخصية والأسرية، وأن السمات المجتمعية تعد أكثر تأثيراً من السمات الفردية الشخصية والسرية في تفسير الاختلافات في تمكين المرأة في المجتمع وأن عملية التمكين متداخلة ومتعددة الأبعاد وأن حصول المرأة على التمكين في بعد معين لا يعنى بالضرورة تمكينها في أبعاد أخرى.

- دراسة حلمي (٢٠٠٣): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اسهام الإصلاح الاقتصادي في تمكين المرأة من خلال تزايد معدلاتها في سوق العمل وإلى أي حد ساهمت



برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية في تمكين المرأة داخل وخارج أسرتها . وتوصلت نتائجها إلى أن فرضية تهميش المرأة بسبب إعادة الهيكلة الرأسمالية لا تحيب عليها الإحصاءات الرسمية في الوقت الراهن ولكننا في ذات الوقت لا نستطيع أن نتجاهلها لأن جميع تقارير التنمية البشرية تؤكد على تزايد معدلات الفقر والفقراء في المجتمع، كما أظهرت الدراسة استمرار الفجوة النوعية بين الرجال والنساء لصالح الرجال في العديد من الوظائف وفي عملية الترقية في الإدارة العليا، وهذا يدل على استمرار التمييز الوظيفي لصالح الرجل.

- دراسة عرفة (٢٠٠٧): هدفت الدراسة إلى تحديد واقع وطبيعة الممارسة المهنية المرتبطة بأداء الأخصائيات الاجتماعيات في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية ، وتحديد مدى تأثير البرامج التدريبية المستحدثة في تحسين أداء الأخصائيات في العمل مع الجماعات، وأثبتت نتائجها أن طريقة العمل مع الجماعات يمكن أن تقوم بدور فعال في تنمية المرأة سياسياً، ولكن لن يتأتى ذلك إلا من خلال تصميم البرامج المناسبة على أن يستخدمها أخصائيو اجتماعيون مدربون ولديهم القدرة على استخدام الاساليب المهنية المختلفة.

- دراسة فارس (٢٠١١): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية في محافظة نابلس اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً . وتوصلت نتائجها إلى أن للمنظمات النسوية دوراً مرتفعاً في تمكين المرأة في محافظة نابلس في المجال الاجتماعي ، ودور متوسط في المجال السياسي والاقتصادي ، ولا توجد أي علاقة لدور المنظمات النسوية في تمكين المرأة اجتماعياً و اقتصادياً و سياسياً تعزى إلى متغيرات (السكن ، الدخل الشهري للأسرة )

- دراسة بانسكوتا (2012) Banskota: هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية دراسة المناهج النسوية المختلفة وقضايا المساواة بين الجنسين وتمكينها في نماذج التنمية، واستهدفت تحديد التحديات ومناقشتها وأثارها على حياة المرأة، والعمل على توفير وفهم وجهات النظر والعلاقات المتداخلة بين النظرية النسوية وبرامج وسياسات التنمية.

- دراسة اشتبه (٢٠١٢): هدفت الدراسة للوقوف على الدور الذي تؤديه المرأة في الحقل السياسي الفلسطيني وبالتحديد في المجلس التشريعي، وتوصلت نتائجها إلى أن مشاركة المرأة البرلمانية في المؤسسات الرسمية لم ترتق للدور المهم الذي يجب ان تؤديه المرأة الفلسطينية ، وأن الأحزاب السياسية قامت بدعم المرأة في الانتخابات التشريعية من منطلق حرصها على مصلحتها الحزبية وليس تضامناً مع المرأة ودعماً لحقوقها .

- دراسة المجلس القومي للمرأة (٢٠١٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مشروع تنمية المرأة المعيلة في الريف المصري في التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة ، وأوضحت نتائجها : أن المرأة المعيلة من أكثر شرائح المجتمع حاجة إلى حزمة متكاملة من أوجه المساعدة والرعاية ، وقد نجح مشروع المرأة المعيلة في تقديم الرعاية لنحو (٨٢٤٣) امرأة معيلة وقد تمكن المجلس من التوسع في المشروع بورود منحة من وزارة الأوقاف المصرية .

- دراسة رانيا العباني (٢٠١٥) : هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد من تلك الصعوبات ، توصلت نتائجها إلى زيادة الاتجاهات السرية السلبية نحو ممارسة المرأة لأنشطة التنمية في المجتمع والمتمثلة عدم الاعتراف بقدراتها وكفاءتها مقارنة بالرجل الأمر الذي يعرضها للتهميش والإقصاء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المجتمع ، وأن الأعباء والالتزامات المنزلية ومشاكل الحياة الأسرية للمرأة هي إحدى الصعوبات التي تعيقها عن التفكير من توليها لمناصب عليا في المجتمع ، وأن الوضع المادي للأسرة في المجتمع الليبي يسهم في ضعف مساهمتها في انشاء المشروعات الصغيرة المدرة للدخل ، كذلك الافتقار الواضح للمؤسسات النسائية الداعمة للمرأة مادياً للقيام بمشاريع تنموية هادفة في المجتمع .

- دراسة الكندري (٢٠١٥) : هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الأسس الفكرية وأهم الجهود الحكومية لتعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت ، وإلقاء الضوء على أهم الملامح الوصفية وواقع تعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت ، وإلقاء الضوء على أهم الملامح الوصفية وواقع تعليم وتمكين المرأة المعيلة بمشروع الأسر المنتجة بدولة الكويت ، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي بأدواته مع إجراء مقابلة شخصية مع الحالات والمسؤولين عن مشروع الأسر المنتجة وتطبيق استبانة على الملتحقات بالمشروع. وتوصلت نتائجها إلى أنه بالنسبة لترتيب محاور أداة الدراسة والمتعلقة بمجالات تمكين المرأة المعيلة جاء مجال التمكين الصحي في المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٥,٤٨) أما المرتبة الثانية فكانت من نصيب التمكين الاجتماعي ، بوزن نسبي قدره (٤,٠٩) ، في حين جاء مجال التمكين التكنولوجي في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (١,٤١).

- دراسة كسبه (٢٠١٦) : هدفت إلى التعرف على دور الأندية النسائية في توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية من منظور خدمة الجماعة ، وتوصلت نتائجها إلى أن الحقوق الاجتماعية التي يقوم الأخصائي الاجتماعي بتوعية المرأة بها في الأندية النسائية جاءت

مرتفعة مرتبة كالتالي (الحق في العمل، الحق في مستوى معيشي كافٍ ، الحق في حماية الأسرة، الحق في التمتع بالصحة، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق في التعليم). أشارت الدراسة إلى وجود العديد من البرامج والأنشطة المستخدمة مع المرأة والتي تستوجب اهتمام النادى بها لتحقيق الهدف المنشود من وراء توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية وهذه البرامج (حرفية-ثقافية- تعليمية- ترويحية) .

### وبتحليل الباحث للدراسات السابقة يتضح:

١-قلة الدراسات العلمية التي التخطيط لتمكين المرأة بصفة عامة ، وعدم وجود أى دراسة تشير إلى التخطيط لتمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية.

٢-يتضح من الدراسات السابقة أهمية تمكين المرأة من الحصول على حقوقها في المجتمع وأهمية التمكين لها كأحد مرتكزات تحقيق التنمية البشرية والتنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي .

٣-استفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في تحديد مفهوم ومعايير التمكين للمرأة كذلك تحديد مبادئه ، كما استفادت أيضاً من الدراسات السابقة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها بالإضافة إلى استفادتها من اعداد أهداف الدراسة وتحليل وتفسير نتائجها .

### تحديد مشكلة الدراسة:

تشير نتائج الدراسات السابقة وكذلك تشير الأرقام والاحصاءات الصادرة عن تقارير التنمية إلى حقيقة تأخر أوضاع تمكين المرأة في المجتمع المصري خاصة في جانبية الاجتماعي والاقتصادي، ووفقاً لدراسة : نشوى ثابت (٢٠٠٤) هناك العديد من مظاهر التراجع في مجال تمكين المرأة ما يعانى الإخفاق في حصول المرأة على حقوقها الأساسية ، ومن أهم تلك المظاهر ما يلي :-

- تساعد ظاهرة تأنيث الفقر، ما يشير إلى عدم العدالة الاجتماعية التي تعاني منها المرأة والتي أدت إلى ازدياد نسبة السيدات المعيلات للأسر في المجتمع .
- عدم اعتراف الاحصاءات الرسمية بالعمل غير المدفوع، مثل مساعدة المرأة لزوجها في الحقل بلا مقابل .
- عدم العدالة في توزيع الأعباء والعوائد الخاصة بالمرأة في الإقتصاد العائلي.
- التمييز النوعي في مجال التعليم.
- تساعد التمييز النوعي في ظروف البطالة.

- ارتفاع وتركز عمل المرأة في النشاط الزراعي والخدمات الإجتماعية فقط.
- تعرض العمالة النسائية الريفية إلى صعوبات أكثر من الحضرية.
- ارتفاع عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي الهامشي دون حماية اجتماعية أو قانونية مع ارتفاع ساعات العمل وانخفاض المقابل المادي.
- ضعف مشاركة المرأة في الحياة الإقتصادية وضعف الموقف التنافسي في سوق العمل وانخفاض إنتاجيتها بشكل عام.
- ميل القطاع الخاص إلى التمييز بين الجنسين عند التعيين في وظائفه، خاصة في حالة الوظائف العليا .

وبناء على ما سبق وفي ظل هذا الاخفاق الواضح في مؤشرات تمكين المرأة في المجتمع ، أصبح هناك تساؤل يطرح نفسه وهو : ما مدى حصول المرأة العاملة على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية ؟ وهو ما تطرحه إشكالية الدراسة الراهنة.  
أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من الجوانب التالية:

- ١- يعتبر موضوع تمكين المرأة من القضايا الإجتماعية المعاصرة نظراً لتعاظم الدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة في عملية التنمية والذي يستلزم ضرورة توجيه الإهتمام والبحث في الموارد نحو رفع وزيادة قوة المرأة ومكانتها لزيادة مشاركتها بفاعلية في عملية التنمية.
- ٢- ندرة الدراسات التي تناولت قضية تمكين المرأة بصفة عامة والدراسات التي تناولت العلاقة بين المنظمات الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة بمحافظة البحيرة.
- ٣- تركيز الدراسة الراهنة على موضوع هام وحقيقي وهو تمكين المرأة اجتماعياً، واقتصادياً، في ظل ظروف ومتغيرات معقدة يمر بها المجتمع، وكون عملية التمكين جزء جوهري وأساسي في تنمية المجتمع، وتعمل على تعزيز مشاركة المرأة في جهود التنمية.

ثانياً: أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

- ١- تحديد العلاقة بين التخطيط وتمكين المرأة العاملة من الحوصل على حقوقها الاجتماعية.
- ٢- تحديد العلاقة بين التخطيط وتمكين المرأة العاملة من الحوصل على حقوقها الاقتصادية.
- ٣- تحديد معوقات التخطيط لتمكين المرأة من الحصول على حقوقها.
- ٤- الوصول إلى مجموعة من المقترحات التي تساعد في حصول المرأة على حقوقها في المجتمع.

ثالثاً: فروض الدراسة: تتحدد فروض الدراسة الراهنة في الفرضين التاليين :-

١- توجد علاقة دالة احصائياً بين التخطيط وتمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاجتماعية.

٢- توجد علاقة دالة احصائياً بين التخطيط وتمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاقتصادية.

رابعاً : الإطار النظري و مفاهيم الدراسة :

#### ١ - مفهوم التخطيط: "Planning"

يقصد بالتخطيط: التنبؤ بالمستقبل وإعداد التدابير اللازمة لمواجهة هذا المستقبل بخطوات منظمة لتحقيق أغراض وأهداف محددة، وهو الإطار المادي للأمال والتطلعات في المستقبل، ويقوم علي التنبؤ بالمستقبل والإعداد له ". (الحبيبي & فتحي ، ١٩٩٢ ، ص ٨٣) والتخطيط هو: " الوظيفة الإدارية التي تتضمن اختيار الأهداف والسياسيات والإجراءات والبرامج من بين بدائل متعددة، والتي تتبلور في صورة اتخاذ قرار يؤثر علي حياة المنظمة في المستقبل ". (السيد & آخرون، د.ت، ص ٨٩)

ويعرف كذلك على أنه " مجموعة اجراءات علمية منظمة لتحقيق أنماط تقديرية مسبقة للبناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع لإدارة التغيير الاجتماعي بطريقة عقلانية، وهذه الإجراءات تشمل على تكليف بعض الأفراد والمنظمات بجمع الحقائق، ثم رسم المناهج البديلة للعمل، ووضع توصيات لمن يملكون السلطة لتطبيقها ". (محمود & ناجي ، ٢٠٠٧ ، ص ١٨ ،

ويري السكرى (٢٠٠٠) أن التخطيط يتضمن العمليات التالية: - (ص ٥٣ ، ٥٤)

- ١- دراسة الموقف وجمع المعلومات المتعلقة بالحقائق الاجتماعية.
- ٢- تحديد الأهداف، وفي مقدمتها التوزيع العادل للخدمات.
- ٣- ترتيب الأولويات واختيار البدائل المتاحة.
- ٤- وضع الخطة، بحيث تستخدم الامكانيات المتاحة بما يحقق الأهداف.
- ٥- تنفيذ الخطة، من خلال الإجراءات التي تؤدي إلى وصول الخدمات للمواطنين.
- ٦- المتابعة، أي متابعة التنفيذ وفقاً للخطة الموضوعة.
- ٧- التقويم، ليقاس مدى تحقيق الأهداف وتصحيح أى انحراف عن المسار.
- ٨- الإعلام، بهدف كسب الثقة والتأييد من الدولة ومن المواطنين.

## ٢- مفهوم التمكين : "Empowerment"

التمكين بصفة عامة: يتضمن مفهوم التمكين قدرًا من الأهمية باعتباره عنصرًا حيويًا لا يمكن تجاهله في عملية التنمية ، فعملية التمكين تعنى بصورة خاصة العمل الاجتماعي في الجماعات المقهورة ، أو المضطهدة لتخطي أو مواجهة والتغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو سلب حقوقهم . (المجلس القومي للمرأة ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٩)

وقد أشار " تقرير التنمية البشرية " إلى التمكين على أنه " منح القومة " ويشير مصطلح القوة Power إلى القدرة على التأثير والسيطرة على مستوى التعامل بين الأفراد وبعضهم. (معهد التخطيط القومي ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠٦)

وهناك من يري أن التمكين هو " عملية مساعدة الأفراد والجماعات المجتمعية التي ليس لها مقدرة على المشاركة في صناعة القرارات الرسمية أو غير الرسمية، وذلك من خلال تدعيم القدرات التي لديهم بالفعل أو التي يمكن ايجادها للحصول على الفرص المتاحة لهم وذلك يتم بعد أن يكونوا على وعي واهتمام وإدراك وفهم أنفسهم ن والتمكين كعملية هدفها تحويل الناس الذين تنقصهم القوة لكي يحصلوا على تأثير مباشر على حياتهم وبيئاتهم الاجتماعية . (عبداللطيف & آخرون ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٤٦)

**أما مفهوم تمكين المرأة :** فقد عرف بادين و أوكسال ، Baden & Oxaal (1997) تمكين المرأة على أنه " العملية التي من خلالها تترك النساء على المستوى الفردي أو الجماعي بألية وكيفية عمل علاقات القوة التي يتحقق من خلالها لهن الثقة بالنفس والقوة لتحدي اللامساواة النوعية " . (p 357)

بينما يعرف مولر (1998) Muller تمكين المرأة على أنه " قدرة المرأة أو مجموعة النساء على مقاومة التحكم المفروض على سلوكهن، وانكار حقوقهن، والحصول على المصادر الاجتماعية والمادية والتي تشتق منها القوة، إلا أن مصادر القوة تعوقها عناصر ثقافية جامدة (p 3).

وعرف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2000) UNIFEM تمكين المرأة على أنه " توفير أكبر فرص للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع أي أن التمكين هو مشاركة المرأة مشاركة حقيقية في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتها (ص ٦٤).

بينما عرفته قنديل (٢٠٠٤) ، على أنه " القضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات" ، وهنا يسعى التمكين إلى تمليك النساء لعناصر القوة الإقتصادية والاجتماعية والسياسية لتمكينهم من التأثير في العملية التنموية (ص ١٢).

ويعرف الباحث تمكين المرأة وفقاً للدراسة الراهنة على أنه:

- ١- التخطيط لمساعدة المرأة من الحصول على حقوقها الاجتماعية.
- ٢- التخطيط لمساعدة المرأة من الحصول على حقوقها الإقتصادية.

### ٣- مدخل التمكين وحصول المرأة العاملة على حقوقها :

حددت الأمم المتحدة التمكين كمدخل لتحسين أوضاع المرأة في الوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر نيروبي للمرأة عام ١٩٨٥ م وقد لاقى ذلك قبولاً واسعاً خاصة بين الحركات النسائية في العالم الثالث. (Moser , 2014, p 75)

ويسعى مدخل التمكين إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة حسب النوع (الرجال والنساء) انطلاقاً من افتراض أساسي وهو أن النساء في العالم الثالث يرغبن في المشاركة في التنمية على نحو نساء العالم المتقدم اللاتي لا يملكن تحديد وتأثير في نوعية المجتمع اللاتي ترغبن فيه ومناسباً لن (زيتون، ٢٠٠٠، ص.٨٧).

إن مدخل التمكين يسعى إلى تلبية حاجات النوع الاستراتيجية مثله مثل مدخل العدالة، لكن وسائل تحقيق تلك الحاجات تختلف بشكل جوهري بين المدخلين حيث سعى مدخل العدالة إلى أحداث تغييرات في القانون وأنظمة حقوق التملك وغيرها بشكل مباشر، في حين أن مدخل التمكين يسعى إلى تحقيق ذلك من خلال المواجهة غير المباشرة عن طريق تلبية حاجات النوع العملية كأسس يتم عليه بناء أساس دعم آمن وكوسائل يمكن من خلالها أن تصل إلى الحاجات الاستراتيجية للنوع البشري ( Moser , 2014,p212) .

### أهداف تمكين المرأة :

حددت الوثيقة الختامية للمؤتمر الدولي للسكان والتنمية (١٩٩٤) مجموعة من الأهداف الخاصة بتمكين المرأة أهمها:

- ١- تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وإتاحة الفرصة للمرأة لتحقيق إمكاناتها.
- ٢- تعزيز مشاركة المرأة في عملية التنمية من خلال اندماجها الكامل في الأنشطة السكانية، الصحية، التعليمية والأنشطة المدرة للدخل سواء كشريك نشيط وكمتفيد.

بينما حدد تقرير المرأة المصرية الأول (٢٠٠١) أهداف التمكين في الآتي :- (ص ٢٥)  
١- إيجاد سياق تنموي مواتياً للمشاركة والتفاعل بالاستناد إلى تطوير المهارات والقدرات والثقة بالنفس وفرص التطور المعرفي.

- ٢- تغيير العلاقات النوعية الإجتماعية فى اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار وتغيير العلاقات المهنية فى اتجاه الانحياز للخبرة والكفاءة وليس النوع وتغيير العلاقات النوعية بمصادر الثورة الاقتصادية كمصادر للتمكين فى مجالات أخرى.
- ٣- جعل التنمية أكثر تفاعلية ومشاركة بين الرجال والنساء أى تنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء والفقراء من امتلاك عناصر القوة الإقتصادية والإجتماعية وتمكنهم من الإعتماد على الذات فى تحسين أوضاعهم المعيشية والمادية على نحو متواصل والمشاركة فى اتخاذ القرارات التى تمس مختلف جوانب حياتهم.

### مبادئ تمكين للمرأة

يعتمد مدخل تمكين المرأة على عدة مبادئ اساسية هى (عبداللطيف & آخرون، ٢٠٠٥، ص ٣٥١، ٣٥٢).

- ١- المشاركة: حيث يعد مبدأ المشاركة من أهم مبادئ التمكين حيث أنه يبنى أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة فى حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها.
- ٢- الاعتماد على الذات: يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكى تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.
- ٣- العدالة المجتمعية: حيث يسعى مدخل التمكين إلى إحداث و تحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن الحيز الشخصي.
- ٤- البدء مع المجتمع من حيث هو: حيث يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هى ، ثم محاولة مساعدتها على تنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم محاولة تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها .

### أبعاد تمكين للمرأة :

يعتبر التمكين عملية متعددة الأبعاد وبدون تلك الأبعاد لا تعتبر النساء مشاركات بصورة عادلة فى عملية التنمية وتتمثل تلك الأبعاد وفقاً للدراسة الراهنة فى :- (ثابت ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٦، ٥٥)

**البعد المعرفي:** ويتضمن هذا البعد فهم طبيعة العوامل والظروف المسببة لتبعية النساء سواء على المستوى Macro أو المستوى Micro فى الحياة ويركز هذا البعد على إمكانية المراجعة النقدية لخبرات النساء لملاحظة أنماط السلوك المؤدية للاعتماد وتدعيم التبعية.



**البعد السياسي:** ينطلق هذا البعد من فكرة إمكانات النساء في التحليل والتنظيم والحراك نحو التغيير الاجتماعي، ويفترض هذا البعد أن مشاركة النساء في الفعل الاجتماعي سوف يزيد من الوعي الثقافي بين الرجال وبقية النساء الأمر الذي يؤدي إلى إحداث تغييرات على المستوى الاجتماعي ،

**البعد الاقتصادي:** ذلك البعد يتضمن إمكانية مشاركة النساء في الأنشطة المولدة للدخل تلك التي من خلالها يستطعن أن يحصلن على دخول مستقلة، ويرى هذا البعد أن السبب الحقيقي لتبعية النساء إنما يرجع إلى الاعتماد المادي، لذلك يدعوا إلى ضرورة حصول النساء على المصادر الإنتاجية والتحكم فيها.

**البعد الصحي:** يتضمن هذا البعد مساعد المرأة في الحصول على الخدمات الصحية التي تتفق مع ظروفها كامرأة وظروفها الأسرية كربة منزلة وفي نفس الوقت كعامله وذلك من خلال حصولها على التأمين الصحي، وتمكينها من رعاية صحة أسرتها عن طريق خدمات التأمين الصحي، كذلك الحصول على الوقت كافي لرعاية أطفالها.

**البعد الاجتماعي:** يتضمن هذا البعد امتلاك المرأة للمعرفة والمهارات والقدرات والتي تساهم في تعليمها بشكل كبير ومن ثم تحقيق مشاركتها بشكل ايجابي في المجتمع مع الأخذ في الاعتبار أهمية تغيير القيم والعادات والتقاليد والنظرة الاجتماعية الخاطئة للمرأة، والقضاء على مظاهر التمييز ضد المرأة وعدم المساواة مع الرجل.

**البعد الوظيفي:** يتضمن هذا البعد أن النساء يستطعن الفعل على المستوى الوظيفي وتحسين واقعهن الوظيفي ومن ثم يهتم هذا البعد بتحسين وضع المرأة في العمل وإيجاد فرص المساواة مع الرجل في الحصول على الوظائف ونقل المناصب في الإدارة العليا.

#### خامساً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

##### ١- نوع الدراسة والمنهج المستخدم:

تعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام المسح الاجتماعي الشامل للسيدات العاملات في مديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة وعددهن (٣١٩) سيدة.

##### ٢- وحدة التحليل المستخدمة وحجم مجتمع الدراسة :

وحدة التحليل المستخدمة: السيدة العاملة بإحدى الإدارات داخل مديرية التربية والتعليم بالبحيرة، بعد حصر عدد السيدات العاملات بالمديرية اتضح أن عددهن (٣١٩) سيدة، بعد استخراج الموافقة على جمع البيانات تم طرح أداة الدراسة للتطبيق ونتيجة لعدم تعاون البعض منهن تم استبعاد عدد (٦٧) سيدة من الحصر ليصبح العدد الإجمالي لمن تم تطبيق الدراسة عليهن (٢٥٢) سيدة.

### ٣- أدوات جمع البيانات:

(أ)- استمارة استبيان للباحثين: حول تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها وقد أمكن تحديدها في البُعدين التاليين:

١- البعد الاجتماعي.

٢- البعد الإقتصادي.

تم صياغة العبارات الدالة على كل متغير من المتغيرات الستة مع بعض الأسئلة المرتبطة بالبيانات الأولية وللإجابة على الاستبيان وضعت العبارات على تدرج ثلاثي ( نعم - إلى حد ما - لا ) وطلب من المبحوث موافقته على أحد الاستجابات الثلاث وتم تحويل تلك الاستجابات إلى درجات (٣-٢-١) على الترتيب للعبارات الموجبة والعكس للعبارات السالبة .

وقد تم تحديد مستوى تمكين المرأة العاملة كما يلي :-

أ- تمكين ضعيف (الوسط الحسابي أقل من ١,٦٧ درجة).

ب- تمكين متوسط (الوسط الحسابي يتراوح بين ١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤ درجة).

ج- تمكين قوى (الوسط الحسابي يتراوح بين ٢,٣٤ إلى ٣ درجات) .

وقد تم اختبار صدق وثبات الأداة كما يلي :-

• صدق الأداة: اعتمد الباحث على الصدق الظاهري حيث تم عرض الاستبيان على (١٤) من أعضاء هيئة التدريس (بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بدمنهور-كلية التربية جامعة دمنهور - كلية الآداب جامعة دمنهور) وبناء على ذلك تم تعديل صياغة بعض العبارات وإضافة وحذف بعضها، وقد اعتمد الباحث في ذلك على نسبة اتفاق لا تقل عن ٨٠% .

• ثبات الأداة : تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة من السيدات العاملات بإدارة ابوحمص التعليمية ، وقد بلغ حجمها (١٠) مفردة وتم التطبيق الأول والثاني بفواصل زمني (١٥) يوم ، وقد تم حساب الثبات لكل عبارة على حدة باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، وفي ضوء ذلك تم حذف (٨) عبارة انخفض معامل ثباتها عن (٠,٧٠) وقد تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧٠ إلى ٠,٩٦) ، وهي معاملات دالة احصائية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها وفي ضوء ذلك فإنه يمكن القول بأن الاستبيان على درجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد على نتائجه بدرجة ثقة تصل إلى (٩٩%) .

### ٥-المجال الزمني للدراسة

استغرقت الدراسة الراهنة الفترة من شهر ٥ / ٢٠٢٠ إلى شهر ٧ / ٢٠٢٠ م

### المعوقات التي واجهت الباحث أثناء إجراء الدراسة:

- ١- شعور بعض مفردات مجتمع الدراسة بالإحباط وصعوبة أحداث التغيير.
- ٢- تردد الباحث أكثر من مرة على المديرية لجمع الاستبيان من مفردات مجتمع الدراسة ، وذلك لأن هناك تبادل في أيام الحضور بين العاملين داخل المديرية هذه الأيام نظراً لظروف تخفيف العمالة وفقاً للإجراءات الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا.
- ٣- هناك بعض العبارات التي لم يتم الإجابة عليها مما تسبب الرجوع إلى مفردات مجتمع الدراسة لاستكمالها في بعض الأحيان إذا كانت مؤثرة.
- ٤- عدم اقتناع السيدات العاملات بالمديرية بالمشاركة في الدراسة ولذلك تم استبعاد بعضاً منهن.
- ٥- التردد من قبل مفردات العينة في بداية الدراسة من المشاركة فيها خوفاً من وقوعهن تحت المحاسبة.

### ثامناً: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

#### (١) تحليل الخصائص الديموجرافية لمجتمع الدراسة :

جدول (١) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث السن . ن = ٢٥٢

م	السن	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	أقل من ٣٠ سنة	٢٧	١٠,٧	٤
٢	٣٠ سنة -	٥٩	٢٣,٤	٢
٣	٤٠ سنة -	١١٢	٤٤,٤	١
٤	٥٠ سنة فأكثر	٥٤	٢١,٥	٣
	المجموع	٢٥٢	١٠٠%	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن أكبر مفردات العينة كانت في المرحلة السنوية ما بين أربعين وخمسين سنة تلاها في الترتيب من هم في المرحلة السنوية ما بين ثلاثين وأربعين عام ، وجاء في الترتيب الثالث من هم في المرحلة السنوية خمسين سنة فأكثر وجاء في الترتيب الأخير من هم في المرحلة السنوية أقل من ثلاثين عام ، ويرجع ذلك إلى قلة المعينين الجدد لضعف التمويل المادي ، أضف إلى ذلك أن العامل في المديرية له خصائص معينة من حيث المعارف والمهارات والخبرات فغالباً ما يكون من الذين قضوا فترة طويلة في العمل ولديهم الخبرات الكافية للعمل بالمديريات وأن النسبة القليلة للقياديين الجدد حتى يكون هناك قيادات جديدة وأن نسبة المقتربين من سن المعاش نسبة قليلة جداً .

**جدول (٢) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية . ن = ٢٥٢**

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	عزباء	١٧	٦,٧	٣
٢	متزوجة	٢٠٢	٨٠,٢	١
٣	مطلقة	١٢	٤,٨	٤
٤	أرملة	٢١	٨,٣	٢
المجموع		٢٥٢	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن النسبة القليلة منهم كانت في المطلقات والأرامل (٤,٨) (٨,٣) ، وقد يرجع ذلك إلى أن المؤسسة تستعين بمن لديهم خبرة ومهارة ومعرفة وهذا لا يتوفر إلا في مرحلة سنوية يكون صاحبها متزوجة غالباً ، حيث أن النسبة الأكبر منهم ما بين (٣٠,٤٠ سنة ) وفي المجتمع المصري صاحبات هذا السن يكن متزوجات من مدة طويلة ولديهن أسر مستقرة وأطفال ، والنسبة القليلة من المطلقات حيث أن العادات والتقاليد في مصر لا تحبذ الطلاق إلا في اضيق الحدود وجاءت نسبة قليلة من لم يتزوج حيث أن أصحاب السن الصغيرة يعملون في مناطق أخرى غير المديرات .

**جدول (٣) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث المؤهل العلمي. ن = ٢٥٢**

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %	الترتيب
	دبلوم	٨٩	٣٥,٣	٢
	بكالوريوس أو ليسانس	١٥٧	٦٢,٣	١
	ماجستير	٤	١,٦	٣
	دكتوراه	٢	٠,٨	٤
المجموع		٢٥٢	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن أغلب العاملات حاصلات على بكالوريوس أو ليسانس بنسبة (٦٢,٣%) وهذه هي النسبة الكبرى بين الدرجات العلمية حيث الفرصة متاحة أمام المرأة للتعليم وخاصة أن هناك مجانية للتعليم وهذا لا يرهق ميزانية الأسرة والعديد من الأسر يعتبر تعليم البنات سلاح مهم في المستقبل يمكنها من عمل حياة اسرية مستقرة وجاء في الترتيب التالي ، الحاصلات على دبلوم بنسبة (٣٥,٣%) وأقل النسب التي لا تذكر الحاصلات على ماجستير أو دكتوراه حيث العائد منها قليل مادياً بالإضافة إلى طول مدة السفر وزيادة التكاليف .

**جدول (٤) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث الموقع الوظيفي . ن = ٢٥٢**

م	الموقع الوظيفي	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	مدير إدارة	٢	٠,٨	٤
٢	مسؤول قيادي	٤	١,٦	٣
٣	وظيفة فنية	١٦٥	٦٥,٥	١
٤	وظيفية ادارية	٨١	٣٢,١	٢
المجموع		٢٥٢	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن أغلب السيدات العاملات في مديرية التربية والتعليم يشغلن وظائف فنية وذلك بنسبة (٦٥,٥%) وجاء في الترتيب الثاني من يشغلن وظائف إدارية بنسبة (٣٢,١) والترتيب الثالث المستوي القيادي بنسبة (١,٦%) وفي الترتيب الأخير مدير إدارة بنسبة (٠,٨%) وقد يرجع ذلك إلى أن الوصول إلى المنصب القيادي أو شغل مسئولية مدير ليس بالعمل السهل ويحتاج إلى مؤهلات معينة ورغبة في الوصول ومهارات ومعارف وخبرات وصبر في العمل وتفاني والمرأة لديها مشاغل متعددة أسرية وهذا قد يمنعها من ممارسة هذه المهام بالإضافة إلى عدم قناعة متخذي القرار بالدور الذي يمكن أن تقبله المرأة في هذه المهام .

جدول (٥) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث الدخل الشهري . ن = ٢٥٢

م	الدخل الشهري	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	أقل من ١٥٠٠ جنية	٣٧	١٤,٦	٤
٢	١٥٠٠ -	٤٤	١٧,٥	٣
٣	٢٥٠٠ -	١٠٨	٤٢,٨	١
٤	٣٥٠٠ جنية فأكثر	٦٣	٢٥,١	٢
	المجموع	٢٥٢	١٠٠%	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن معظم مفردات العينة دخلهن ما بين (٢٥٠٠-٣٥٠٠ جنية) وذلك بنسبة (٤٢,٨%) وجاء في الترتيب الثاني من يزيد دخلهن عن (٣٥٠٠ جنية) بنسبة (٢٥,١%) وجاء في الترتيب الثالث رهن هم في مستوي دخل ينحصر ما بين (١٥٠٠-٢٥٠٠ جنية) بنسبة (١٧,٥%) ، أما أقل الفئات دخلاً فكانت من هم دون مستوي (١٥٠٠ جنية) بنسبة (١٤,٦%) ، وقد يرجع ذلك إلى أن الزيادة في المرتبات لا تتم إلا بشكل في الزيادة العادية والعلو الدورية وليست هناك علوة تشجيعية إلا في أضيق الحدود وأن امكانيات المؤسسات محدودة من حيث التمويل الذي لا يتم إلا سنوياً من الموازنة العامة للدولة ولا توجد مصادر دخل خاصة بالمدرية .

جدول (٦) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من محل الإقامة . ن = ٢٥٢

م	محل الإقامة	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	ريف	١٧٩	٧١,١	١
٢	حضر	٧٣	٢٨,٩	٢
	المجموع	٢٥٢	١٠٠%	

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن أغلب العاملات في المديرية من سكان المناطق الريفية لاسيما أن المحافظة ككل يغلب عليها الطابع الريفي وليس الطابع الحضري بحكم المهنة التي يمارسها أغلب السكان وهي مهنة الزراعة واتساع رقعة الأراضي الزراعية وذلك بنسب (٧١,١%) وجاء في الترتيب الثاني من هن من أهل الحضر بنسبة (٢٨,٩) وأغلبهن اما من مدينة دمنهور كمجتمع حضري فيه المديرية أو مناطق أخرى يغلب عليها الطابع الحضري.

جدول (٧) يوضح الحصول على الدورات التدريبية . ن = ٢٥٢

م	الدورات	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	نعم	١٨٤	٧٣,٠١	١
٢	لا	٦٨	٢٦,٩	٢
المجموع		٢٥٢	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن عدد كبير من العاملات حصلن على دورات تدريبية ومن خلال ترددي على المديرية لأسباب متعددة أتضح لي أن الدورات في مجملها قد تكون إجبارية على كل من يعمل بالمديرية رجال أو نساء لأسباب عديدة منها مهارات أو خبرات أو معارف جديدة أو للتقني في وظيفة أعلى وسبق للباحث أن حاضر في مديريات عديدة بمحافظة البحيرة منها الصحة والشباب والرياضة في دورات تدريبية فهناك (٧٣,١%) حصلن على دورات تدريبية ونسبة (٢٦,٩%) لم يحصلن على دورات ، ومما لاشك فيه أن هذه النسبة قد تكون معينين جدد وسوف يصل إليها الدور في الحصول على الدورات التدريبية.

جدول (٨) يوضح نوع الدورات التدريبية ن = ١٨٤

م	نوع الدورات	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	فنية	٦٧	٣٦,٤	١
٢	إدارية	٥١	٢٧,٧	٣
٣	فنية و إدارية	٦٦	٣٥,٩	٢
المجموع		١٨٤	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق المرتبط بنوعية الدورات التدريبية التي حصلت عليها المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم فكانت كالتالي دورات فنية بنسبة (٣٦,٤%) والدورات الإدارية بنسبة (٢٧,٧%) والحاصلات على دورات فنية إدارية فكانت بنسبة (٣٥,٩%) وقد يرجع ذلك إلى حاجة العمل في الحصول على دورات فنية لأداء العمل وتقديم الخدمة بشكل جيد من مقدمي الخدمة أو الوصول إلى درجات وظيفية أعلى يتطلب الحصول على دورات إدارية وهناك بعض العاملات في المديرية يرغبن في الحصول على النوعين معاً إدارية والفنية وعددهن (٦٦) مفردة من مفردات العينة وذلك لدواعي العمل والترقي معاً .

جدول (٩) يوضح عدد الدورات التدريبية . ن = ١٨٤

م	عدد الدورات	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	أقل من ٥ دورات	٣١	١٦,٨	٤
٢	٥ دورات -	٦٤	٣٤,٧	١
٣	٧ دورات -	٣٧	٢٠,١	٣
٤	٩ دورات فأكثر	٥٢	٢٨,٤	٢
المجموع		١٨٤	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن السيدات اللاتي حصلن على دورات تدريبية فنية كانت أم ادارية ما بين دورة واحدة وحتى تسع دورات وذلك بالترتيب التالي : من خمس على سبع دورات ، تسع دورات فأكثر ، من سبع إلى تسع دورات وأقل من خمس دورات ، وهذا يؤكد أن كل من يعمل يجب ان يحصل على الدورات التدريبية اما لزيادة المعارف أو لاكتساب المهارات والخبرات أو للتقدم إلى درجة وظيفية أعلى وفي أضيق الحدود يكون حضور الدورات عن طيب خاطر لاكتساب المعرفة .

جدول (١٠) يوضح أسباب الحصول على الدورات التدريبية . ن = ١٨٤

م	أسباب الحصول عليها	التكرار	النسبة %	الترتيب
	من متطلبات العمل	٤٤	٢٣,٩	٢
	تمكني من الترقية	٦١	٣٣,١	١
	زيادة مرتبي	٣٤	١٨,٦	٣
	كسب مكانة بين الزملاء	١١	٥,٩	٦
	تحسين أدائي في العمل	٢٢	١١,٩	٤
	اكتساب مهارات	١٢	٦,٦	٥
	المجموع	١٨٤	%١٠٠	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن اسباب الحصول على الدورات التدريبية كانت بالترتيب كالتالي : حتى تتمكن المرأة من الترقية بنسبة (٣٣,١%) ، حاجة العمل لذلك لاكتساب معارف أو مهارات أو خبرات بنسبة (٢٣,٩%) ، حتى يزيد المرتب حيث أن الدورات تساعد على الترقى بنسبة (١٨,٦%) ، وجاء في الترتيب الرابع أن سبب الحصول على دورات تدريبية لتحسين الأداء في العمل ، حيث يتم التعلم على مهارات ومعارف جديدة تكتسبها العاملة من المحاضرين المتخصصين بنسبة (١١,٩%) وجاء في الترتيب الخامس اكتساب مهارات جديدة في العمل وتنقل المهارات على شكل محاضرات أو ندوات أو كتيبات تحصل عليها المرأة العاملة في أثناء حضور الدورة التدريبية بنسبة (٦,٦%) ، وجاء في الترتيب الأخير أن سبب الحصول على الدورة لاكتساب مكانة بين الزملاء من خلال المعرفة المتميزة والمهارة والخبرة المتميزة التي جاءت من خلال حضور الدورات بنسبة (٥,٩%)

ثانياً : تحليل أبعاد التخطيط لتمكين المرأة من حقوقها :

ن = ٢٥٢

جدول (١١) يوضح البعد الإجتماعي :

م	العبرة	نعم	إلى حدما	لا	مجموع التكرار	الوزن المرجح	المستوى	الترتيب
١	أتمكن من الحصول على مساعدة الزملاء في العمل	١٠٢	٧٥	٧٥	٥٣١	٢,١٠	متوسط	٥
٢	الإدارة تسعى لتقديم مساعدة اجتماعية للعاملين	٦٩	١٠٦	٧٧	٤٩٦	١,٩٦	متوسط	٧
٣	تسعى الإدارة لتنمية العلاقات الجيدة بين العاملين	٤٦	١٠٨	٩٨	٤٥٢	١,٧٩	متوسط	١٠
٤	الإدارة تعزز وسائل التواصل الاجتماعي مع الزملاء	٥٠	١١٥	٨٧	٤٦٧	١,٨٥	متوسط	٩
٥	الإدارة تدعمني في الأعياد الرسمية	٧٤	١٠٦	٧٢	٥٠٦	٢,٠١	متوسط	٦
٦	اكتسبت مكانة اجتماعية من خلال عملي	١٣٧	١٠١	١٤	٦٢٧	٢,٤٨	قوي	٢
٧	أتمكن من التواصل مع المسؤولين بسهولة	٦٥	٩٩	٨٨	٤٨١	١,٩٠	متوسط	٨
٨	لا أتمكن من التوفيق بين العمل وحاجات الأسرة	١٧٨	٤١	٣٣	٦٤٩	٢,٥٧	قوي	١
٩	أتمكن من اقناع الجمهور بوضعي الوظيفي	٩٤	١١٦	٤٢	٥٥٦	٢,٢٠	متوسط	٤
١٠	الرجال ذو مكانة اجتماعية أعلى في العمل	١١٨	١٠٢	٣٢	٥٩٠	٢,٣٤	متوسط	٣

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن العبارات التي جاءت بدرجة قوية كانت لا أتمكن من التوفيق بين العمل وحاجات الأسرة ، اكتسبت مكانة اجتماعية بسبب عملي ، وقد يرجع ذلك إلى أن الحاجات الأسرية بالنسبة للزوج وبالنسبة للأولاد ووقت المرأة غير كافي لإنجاز المهام في العمل وهي مهام متعددة يومياً حيث أن الالتزامات الملقاة على عاتق المرأة العاملة لا يجعلها توفق في اشباع الاحتياجات سواء لأسرتها أو في عملها حيث أنها تحتاج إلى بعض الراحة وتحتاج إلى من يقدر أدائها ويكافئها مادياً ومعنوياً مع الأخذ في الاعتبار أن عمل المرأة يكسبها مكانة اجتماعية سواء على المستوي الأسري أو أمام أولادها وزوجها وأمام الأهل أو على المستوي المجتمعي لاسيما أن المرأة في العصر الحديث تتقصد كل المناصب ماعدا بعض المهام التي لا تتمكن من القيام بها ولا تتناسب إلا مع الرجال من حيث القوة البدنية ومواعيد العمل ، وجاءت بعض العبارات بدرجة متوسطة منها ، أتمكن من الحصول على مساعدة الزملاء في العمل ، تسعي الإدارة لتنمية العلاقات الجيدة بين العاملين وهذا شئ طبيعي أن يساعد الزملاء بعضهم البعض لإنجاز المهام أضف إلى ذلك انتشار العمل الفريقي في بعض الأعمال التي تؤدي إلا من خلال فريق بالإضافة إلى الإدارة تهتم بتحسين العلاقات بين الزملاء حيث يؤدي ذلك إلى الإنجاز المتميز .



ن = ٢٥٢

جدول (١٢) يوضح البعد الإقتصادي

م	العبرة	نعم	إلى حدما	لا	مجموع التكرار	الوزن المرجح	المستوى	الترتيب
١	أتمكن من الحصول على قرض لعمل مشروع	٢	١٠	٢٤٠	٢٦٦	١,٠٥	ضعيف	١٠
٢	تمكنت من الحصول على فرصة العمل بسهوله	٥	٢٥	٢٢٢	٢٨٧	١,١٣	ضعيف	٨
٣	شعرت بفروق عند تقديم للحصول على وظيفة	٧	٢٨	٢١٧	٢٩٤	١,١٦	ضعيف	٧
٤	أتمكن من الحصول على قرض من المديرية	٤	١٣	٢٣٥	٢٧٣	١,٠٨	ضعيف	٩
٥	أحصل على اجازة لاقامة مشروع اقتصادي	٧	٤٤	٢٠١	٣١٠	١,٢٣	ضعيف	٦
٦	أحصل على مكافأتي في العمل دون معاناة	١٥	٧٣	١٦٤	٣٥٥	١,٤٠	ضعيف	٥
٧	أحصل على حقي في الميراث	١٤	٧٧	١٦١	٣٥٧	١,٤١	ضعيف	٤
٨	ليس لي زمة ماليه مستقلة	٨٩	١١٢	٥١	٤٦٦	١,٨٤	متوسط	٢
٩	أصرف كل مرتبي على الأسرة	١١٤	٧٥	٦٣	٥٥٥	٢,٢٠	متوسط	١
١٠	لدى مدخراتي الخاصة	٢٠	١١٥	١١٧	٤٠٧	١,٦١	ضعيف	٣

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أنه لم تأتى أى عبارة بدرجة قوية وهناك عبارتان جاءت بدرجة متوسطة هما أصرف كل مرتبي على الأسرة ، ليس لي زمة ماليه مستقلة وقد يرجع ذلك إلى ذلك إلى ضعف الإمكانيات الأسرية مما يجعل الرجل غير قادر على اشباع كل احتياجات أرتة وبذلك تضطر المرأة إلى مساندة زوجها والمشاركة فى الأعباء الأسرية لإشباع إحتياجات الأولاد المتعددة والتي لا تعبر الامكانيات أى اهتمام وهذا يمنع المرأة من وجود ازمة مالية مستقلة بالإضافة إلى العادات والتقاليد التي تعتبر ذلك انقاص من قرار الرجل أو رب الأسرة وغالباً ما تصرف المرأة كل دخلها على الأسرة ولا تكفي وفي بعض الحالات قد يكون الرجل لا يعمل لانتشار البطالة أو الاستغناء عنه من المؤسسة التي يعمل بها أو الخروج إلى المعاش ، وجاءت بقية العبارات بدرجة ضعيفة وهى لدى مدخراتي الخاصة ، أحرص على حقي فى الميراث ، أحرص على مكافأتي فى العمل دون معاناة ، أستطيع الحصول على اجازة لاقامة مشروع اقتصادي ، شعرت بفروق عند تقديم للحصول على وظيفة ، تمكنت من الحصول على فرصة العمل بسهوله ، أتمكن من الحصول على قرض من المديرية ، أتمكن من الحصول على قرض لعمل مشروع ، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الإمكانيات أو الميزانية المخصصة وزيادة عدد العاملين وهذا لا يمكن من الحصول على قروض بسهولة ومع زيادة أعداد المتعلمين تقل

الفرص في الحصول على العمل وبالذات أمام السيدات لاسيما إذا كان العمل يتطلب قوة معينة أو يحتاج إلى العمل ليلاً وهذا يختلف مع عادات وتقاليد الشعب المصري مما يجعل المرأة تشعر بالفرق عند التقدم للعمل ومن العادات والتقاليد السيئة التي نهى عنها الدين الإسلامي منع ميراث المرأة أو اعطاءها نصفه أو ربعه على مراحل متعددة حتى لا ينقل المال أو العقار من بيت آخر والتمسك العصبي والبعد عن الشريعة .

### ثالثاً : معوقات التخطيط لتمكين المرأة من حقوقها :

ن = ٢٥٢

جدول (١٧) يوضح المعوقات

م	العبارة	نعم	لا	مجموع التكرار	الوزن المرجح	الترتيب
١	الفرص المتاحة في التعليم أمامي محدودة	٥٢	١٣٦	٤٢٠	١,٦٦	١٠
٢	أجبر على الالتحاق بكلية معينة دون رغبتني	٨٠	٧٥	٥٠٩	٢,٠١	٨
٣	الأسرة تجربني على اختيار نوع التعليم	١١٤	٥١	٥٦٧	٢,٢٥	٦
٤	الأماكن المتاحة أمامي في الجامعات محدودة	١٤٧	٢٠	٦١٣	٢,٥٠	١
٥	العادات والتقاليد مقيدة لحريتي الشخصية	١٢٢	٢٨	٥٩٨	٢,٣٧	٣
٦	زوجي يمنعني من الحصول على حقوقي	٧١	٦٢	٥١٣	٢,٠٣	٧
٧	المجتمع يمنعني من الحصول على حقوقي	١٠٤	٣٠	٥٧٨	٢,٢٩	٥
٨	السلطة الوالدية مانع في الحصول على حقوقي	٦٤	١٠٠	٤٦٨	١,٨٥	٩
٩	أشعر بعنصرية من معاملة زملاء الرجال في العمل	١١٤	١٥	٦٠٣	٢,٣٩	٢
١٠	أعبائي المالية تمنعني من مباشرة حقوقي السياسية	١١٤	٢٠	٥٩٨	٢,٣٧	٣م

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق ستضح أن أهم معوقات التخطيط لتمكين المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بالبحيرة من الحصول على حقوقها كانت بالترتيب من وجهة نظر السيدات العاملات كما يلي :- الأماكن المتاحة في الجامعات محدودة ، المجتمع يمنعني من الحصول على حقوقي ، العادات والتقاليد مقيدة لحريتي الشخصية ، أعبائي المالية تمنعني من مباشرة حقوقي السياسية ، أشعر بعنصرية من معاملة زملاء الرجال في العمل ، مما يوضح ضرورة الإهتمام بتمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها المختلفة .

رابعاً : مقترحات تمكين المرأة من حقوقها :

ن = ٢٥٢

جدول (١٨) يوضح المقترحات

م	العبارة	نعم	إلى حدا	لا	مجموع التكرار	الوزن المرجح	الترتيب
١	زيادة الفرص التعليمية للمرأة	٢٠٢	٥٠	-	٧٠٦	٢,٨٠	٧
٢	دخول الجامعات باختيار قدرات	٢٣١	٢١	-	٧٣٥	٢,٩١	٥
٣	زيادة الجامعات الاقليمية في مصر	٢٤٠	١٢	-	٧٤٤	٢,٩٥	٤
٤	نشر الوعي الأسري بأهمية دور المرأة	٢٥٠	٢	-	٧٥٤	٢,٩٩	٢
٥	الإهتمام بالوعي بالمؤسسة بأهمية دور المرأة التنموي	٢٤٧	٥	-	٧٥١	٢,٩٨	٣
٦	الحرص على التنشئة تمكن المرأة من الحصول على حقوقها	٢١٢	٤٠	-	٧١٦	٢,٨٤	٦
٧	اتاحة الفرصة لتمكين المرأة سياسيا	٢٥٢	-	-	٧٥٦	٣	١
٨	تغيير النظرة الدونية للمرأة في الأسرة	١٤٧	٨٨	١٧	٦٣٤	٢,٥١	١٠
٩	زيادة المخصصات لإشباع احتياجاتها	١٥٢	١٠٠	-	٦٥٦	٢,٦٠	٩
١٠	التوسع في الهيئات التي تمكن المرأة من الحصول على حقوقها	١٨٧	٦٥	-	٦٩١	٢,٧٤	٨

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن أهم المقترحات التي تمكن المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بالبحيرة من الحصول على حقوقها كانت بالترتيب من وجهة نظر المرأة العاملة كما يلي :-

- ١- اتاحة الفرصة كاملة لتمكين المرأة سياسيا.
- ٢- نشر الوعي الأسري بأهمية دور المرأة .
- ٣- الإهتمام بالوعي بالمؤسسة بأهمية دور المرأة التنموي.
- ٤- زيادة الجامعات الاقليمية في مصر .
- ٥- دخول الجامعات باختيار قدرات .
- ٦- الحرص على التنشئة تمكن المرأة من الحصول على حقوقها .
- ٧- زيادة الفرص التعليمية للمرأة .
- ٨- التوسع في الهيئات التي تمكن المرأة من الحصول على حقوقها.
- ٩- زيادة مخصصات مالية للمرأة تشبع احتياجاتها .
- ١٠- تغيير النظرة الدونية للمرأة في الأسرة .

### النتائج العامة للدراسة :

خلصت الدراسة الراهنة إلى مجموعة من النتائج من واقع التطبيق العملي ومن وجهة نظر المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بالبحيرة ويمكن توضيح هذه النتائج في ضوء أهداف الدراسة وذلك على النحو التالي :-

- بالنسبة للهدف الأول المتعلق بتحديد العلاقة بين التخطيط وتمكين المرأة من الحصول على حقوقها الإجتماعية : جاءت العلاقة قوية في مؤشرين اثنين هما : أتمكن من التوفيق بين العمل وحاجات الأسرة ، اكتسبت مكانة اجتماعية بسبب عملي ، بينما جاءت العلاقة ما بين متوسطة أو ضعيفة في باقى المؤشرات الأمر الذى يدل على أن تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها الاجتماعية يأتي بدرجة متوسطة .

- بالنسبة للهدف الثانى المتعلق بتحديد العلاقة بين التخطيط وتمكين المرأة من الحصول على حقوقها الإقتصادية : جاءت العلاقة متوسطة فى مؤشرين فقط لهذا البعد وهما : أصرف كل مرتبي على الأسرة ، ليس لي زمة ماليه مستقله ، بينما جاءت باقى المؤشرات بدرجة ضعيفة ، مما يدل على ضعف تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها الإقتصادية.

- بالنسبة للهدف الثالث المتعلق بتحديد المعوقات التى تواجه تمكين المرأة من الحصول على حقوقها : تمثلت أهم تلك المعوقات فى أن الأماكن المتاحة أمام المرأة العاملة فى الجامعات محدودة ،الشعور بالعنصرية من معاملة زملاء الرجال فى العمل ، العادات والتقاليد مقيدة لحرية المرأة الشخصية ، الأعباء المالية تمنع المرأة من مباشرة حقوقها فى المجتمع ، المجتمع يساعد فى منع المرأة من الحصول على حقوقها.

- بالنسبة للهدف الرابع المتعلق بالوصول إلى مقترحات تساعد فى تمكين المرأة من حقوقها: تمثلت أهم تلك المقترحات فى : اتاحة الفرصة كاملة لتمكين المرأة سياسيا ، نشر الوعي الأسري بأهمية دور المرأة ، الإهتمام بالوعي بالمؤسسة بأهمية دور المرأة التنموي ، زيادة الجامعات الاقليمية فى مصر لتصل إلى المرأة فى المناطق التى يمنعها العادات والتقاليد من السفر بعيداً ، زيادة الفرص التعليمية للمرأة العاملة بحيث تصبح قادرة على استكمال مسيرتها التعليمية ، والحرص على التنشئة الاجتماعية الصحيحة التى تمكن المرأة من الحصول على حقوقها فى المجتمع .

## المراجع المستخدمة :

- ابراهيم ، نيفين عبدالمنعم (٢٠٠٢). اسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي - دراسة مطبقة على جمعيات رعاية المرأة بالمنطقة الشمالية بمحافظة القاهرة ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- اجلال ، حلمى (٢٠٠٣). إعادة الهيكلة الرأسمالية : تمكين أم تهميش للمرأة المصرية - دراسة حالة لعينة من المستفيدات من الصندوق الاجتماعي للتنمية ، العولمة وقضايا المرأة والعمل ، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة .
- اشتهيه ، عمر (٢٠١٢) تجربة المرأة الفلسطينية في العمل البرلماني وأثر ذلك في تعزيز المشاركة السياسية (١٩٩٦-٢٠٠٩) ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
- الحبيبي، على & فتحي ، سامية (١٩٩٢). دراسات في الإدارة العامة، القاهرة ، دار الهاني للطباعة والنشر.
- الساعاتي ، سامية حسن (٢٠٠٣) . علم اجتماع المرأة ، القاهرة ، مكتبة الأسرة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- السيد ، محمود محمد وآخرون (١٩٩٩). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية والتعليم المفتوح ، القاهرة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع .
- العباني ، رانيا معمر (٢٠١٥). بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها - دراسة من وجهة نظر أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات الليبية " جامعة طرابلس نموذجاً " ، رسالة دكتوراه ، جامعة طرابلس ، ليبيا .
- الكندري، جاسم على حسين (٢٠١٥). التعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت ، دراسة حالة على مشروع الأسر المنتجة ، رسالة دكتوراه الفلسفة في التربية ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة .
- المجلس القومي للمرأة (٢٠١٢). نحو التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة في الريف المصرى ، القاهرة ، المجلس القومي للمرأة .
- المجلس القومي للمرأة (٢٠٠٥). تطور أوضاع المرأة في عهد مبارك ١٩٨١-٢٠٠٤ ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- بشارة ، عزمي بشارة (٢٠٠٢). المجتمع المدني دراسة نقدية - مع إشارة للمجتمع المدني العربي ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية .
- تقرير التنمية البشرية (٢٠٠٢) . معهد التخطيط القومي ، القاهرة .
- تقرير المرأة المصرية (٢٠٠١) . المرأة المصرية والخطة القومية ٢٠٠٢-٢٠٠٧ ، التقرير الأول ، المؤتمر الثاني للمجلس القومي للمرأة ، القاهرة .
- ثابت، نشوي توفيق أحمد (٢٠٠٤). تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية - دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- حليم ، نادية (٢٠٠٢) . المرأة المصرية والتحديات المجتمعية ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، صندوق الأمم المتحدة UNFPA .

- زايد ، أحمد وآخرون (٢٠٠٢). المرأة وقضايا المجتمع ، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، الطبعة الأولى .
- زعلوك ، ملك (١٩٩٦). المرأة العاملة والتمكين في ريف الدلتا - دراسة حالة قرية اخطاب ، مؤتمر القرية المصرية الواقع والمستقبل ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ، ١٠-١٢ أبريل .
- زيتون ، محيا (٢٠٠٠). المرأة والتنمية مناهج نظرية وقضايا علمية ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة . <http://www.undp.org/capcity/gm.glossry.html>
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (٢٠٠٠). مداخل سياسات النوع الاجتماعي ، مكتب غرب آسيا ، UNIFEM .
- عرفان ، محمود (٢٠٠١). استخدام استراتيجية التمكين في الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية في تنمية المجتمع ، المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، فرع الفيوم ، الفيوم ، الجزء الثالث ، ٢-٣ مايو .
- عرفة ، فائق خميس محمد (٢٠٠٧). دراسة تقويمية لدور الاخصائيات الاجتماعيات في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، العدد الثالث والعشرين.
- عبداللطيف ، سوسن عثمان & آخرون (٢٠٠٥). التمكين وأجهزته - تنظيم المجتمع الأجهزة المعاصرة ، مذكرات غير منشورة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، القاهرة .
- فارس ، لبنى فارس زكى (٢٠١١). دور المنظمات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية في محافظة نابلس وأفاق تعزيبه ، رسالة ماجستير ، معهد التنمية المستدامة ، جامعة القدس ، فلسطين .
- فاروق ، منال (٢٠٠١) . سياسات المنظمات الأهلية في تمكين المرأة ، المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، فرع الفيوم ، الفيوم ، الجزء الثالث ، ٢-٣ مايو .
- فرجاني ، نادر (٢٠٠٣) . قيام المرأة عماد نهضة إنسانية في مصر : صياغة أولى للمناقشة فقط ، الأسرة المصرية وتحديات العولمة ، القاهرة ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، جامعة القاهرة .
- فرج ، حنان مكرم (٢٠٠٧). تمكين المرأة التي تعول للمشاركة في التنمية الريفية في بعض قري محافظة الجيزة ، رسالة كاتورة في فلسفة العلوم الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- قنديل ، أماني (٢٠٠٤). المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة توجه استراتيجي للاحتياجات الضرورية ، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية تمكين المرأة .
- كسبه ، اسلام محمد (٢٠١٦) . دور الأندية النسائية في توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية من منظور خدمة الجماعة ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٦ .
- محمود ، محمود محمد & ناجي ، أحمد عبدالفتاح (٢٠٠٧). التخطيط للتنمية أسس- أجهزة - مجالات ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق .
- معهد التخطيط القومي (٢٠٠١). تقرير التنمية البشرية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
- Adubra .A.L (2002).Nontraditional Occupations, Empowerment and Women : A case of Togolese Women , PHD , the Pennsylvania State University.  
[Http://www.lib.umi.com](http://www.lib.umi.com)
- Banskota . Shiba Satyal (2012). Women's Empowerment and Development in Nepal: Multiple Discourse Analysis, ph .D, State University of New York at Buffalo.

- Baden, S. and Oxaal, Z (1997). Gender and Development Definitions, Approaches and Implications for Policy. BRIDGE (Development-Gender) Brighton, Institute of Development Studies, Report No-40, 1-32.
- Faulkner A.H & Lawson V.A (1991). Employment versus empowerment : A case study of the nature of women"s work in Ecuador , the Journal of development studies , Vol 27, No 4.
- Mason, HL Smith (2003). Women's Empowerment and Social Context: Results from five Asian countries, Gender and Development Group .<https://scholar.google.com.eg>
- Muller .c (1998). Female Empowerment and Demographic Processes Moving Beyond Cairo .<http://www.iussp.org>
- Moser .Caroline (2014). Gender and Development Revisiting, deconstructing and reflecting. Caren Levy and Barbara Lipietz , London, June .
- Nechtwey , J.L (2001). Women Employment and Possibilities For EMPOWERMENT : A comparative Analysis of Morocco , Algeria and Tunisia , PHD the University Of Wisconsin Milwaukee <http://www.libumi>.

